

Ein Arbeitgeberbeteiligungsmodell der betrieblichen Altersversorgung

MATCHING CONTRIBUTION (Mischfinanzierung)

Arbeitgeber können die betriebliche Altersversorgung ihrer Mitarbeiter aktiv gestalten und das nicht nur in Bezug auf den Durchführungsweg, sondern auch bei der Höhe der Beteiligung bzw. des Zuschusses zur bAV.

Dabei zeigt die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der bAV dem Arbeitnehmer die Wertigkeit dieses Versorgungsinstrumentes. Nachweislich erhöht sich dadurch auch die Beteiligung der Arbeitnehmer und somit die Durchdringungsquote der bAV.

Wie funktioniert matching contribution (MC)?

Bei „matching contribution“-Modellen, die auch als **Mischfinanzierung** bezeichnet werden, wird in einem Beitragsplan übersichtlich und gut verständlich festgelegt, wer von beiden wie viel zur bAV beiträgt.

Der Arbeitgeber gestaltet ein Versorgungssystem und führt beispielsweise einen Grund- und Zusatzbaustein ein. Der Grundbaustein kann eine reine Arbeitgeberleistung sein. Der Zusatzbaustein wird als „matching contribution“ gestaltet. Das heißt, ist der Arbeitnehmer bereit, einen Eigenbeitrag zu leisten, dann erhöht der Arbeitgeber seine Leistung durch einen weiteren Zuschuss.

Praxisbeispiel matching contribution:

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine Gehaltsumwandlung in die betriebliche Altersversorgung, so ergänzt der Arbeitgeber diesen Beitrag in gleicher Höhe bis zu einer bestimmten Obergrenze (z.B. MC50 = 50,- €). Weiterhin kann der Arbeitgeber die durch die Gehaltsumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge dem Arbeitnehmer zukommen lassen. Hier die Vorgehensweise:

Gehaltsumwandlung	25,- €	50,- €	100,- €
MC50:	25,- €	50,- €	50,- €
SV-Ersparnis:	5,- €	10,- €	20,- €
Gesamtsparebetrag	55,- €	110,- €	170,- €
Nettoinvestition Arbeitnehmer:	12,50 €	25,- €	50,- €
Nettoinvestition Arbeitgeber ca *:	17,50 €	35,- €	35,- €

*Bei angenommen 30% Unternehmenssteuersatz

Arbeitgeberbeteiligungsmodelle sind beliebter als Modelle zur Entgeltumwandlung

In der Praxis zeigt sich, dass Versorgungslösungen mit einer Arbeitgeberbeteiligung von Mitarbeitern stärker genutzt werden als Modelle der reinen Gehaltsumwandlung.

Gleichzeitig erreichen Arbeitgeber dadurch einen Imagegewinn und eine höhere Wertschätzung und Loyalität beim Arbeitnehmer. Denn ein „sozial engagierter“ Arbeitgeber, der seine Fürsorgepflicht wahrnimmt, ist heute vielen mehr wert als ein höheres Gehalt. Neben dem Imagegewinn und den damit verbundenen Effekten im Personalmarketing sprechen aber auch handfeste wirtschaftliche Vorteile für die bAV.

Nähere Informationen aus der Praxis finden Sie hier:

<http://www.deutscher-bav-preis.de/preistraeger-2017.html#Platz1> **KMU**

Durch das „matching contribution“-Modell können Arbeitgeber Lohnnebenkosten einsparen. Anstelle einer Gehaltserhöhung kann eine bAV angeboten werden. Dabei spart der Arbeitgeber Lohnnebenkosten, da die Beiträge zur bAV nicht mit Sozialversicherungsabgaben belegt sind. Außerdem kann der Arbeitgeber die Beiträge als Betriebsausgaben geltend machen. Ebenso können vermögenswirksame Leistungen in eine bAV eingezahlt werden.

Sensibilisierung der Arbeitnehmer für die eigene Vorsorge immer wichtiger

Da die gesetzliche Rente in Zukunft nur noch eine Grundversorgung im Alter ermöglicht, haben viele Arbeitnehmer erkannt, dass sie die Verantwortung für ihre Altersversorgung selbst in die Hand nehmen müssen, um der Altersarmut effektiv begegnen zu können.

Aber nur wenn auch die Arbeitgeber ihre soziale Verantwortung und Fürsorgepflicht ernst nehmen, kann eine positive Veränderung in der Wahrnehmung der bAV herbeigeführt werden.

Dies gelingt vor allem durch eine verbindliche und überzeugende Kommunikation, am besten durch individuelle Einzelberatungen, aber auch durch Rundschreiben, Betriebsversammlungen und einer jährlichen bAV-Information über die erworbene Betriebsrente.

Auch das Thema Sicherheit spielt eine zunehmend wichtige Rolle. Bedingt durch die kritische gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Niedrigzinsphase, sorgen sich Arbeitnehmer verstärkt um ihre bAV. Eine ständige Beobachtung der Kosten und des Risikos bei der Gestaltung der Versorgungspläne sowie deren regelmäßige Überprüfung und Anpassung seitens des Arbeitgebers sind also unerlässlich. **Eine bAV ist somit eine vertrauensbildende und bindende Maßnahme, die neben den klassischen Personalinstrumenten wie Entlohnung, Personalpolitik, Führungsstil und Arbeitsbedingungen immer mehr an Bedeutung gewinnt.**